

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAERAH
KABUPATEN LAHAT**



Skripsi Oleh :

ANGGIA KALISA

01011381520094

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

(2019)

LEMBARAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lahat

Disusun Oleh:

Nama : Anggia Kalisa
NIM : 01011381520094
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif


Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 27 Juni 2019


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota

: 17 Mei 2019


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lahat

Disusun Oleh :

Nama : Anggia Kalisa
NIM : 01011381520094
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 Juli 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif,
Palembang, 22 Juli 2019

Ketua



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.

NIP.195708291984032003

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

NIP. 195607011985031003

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin.

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggia Kalisa

NIM : 01011381520094

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN LAHAT

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M

Tanggal Ujian : 22 Juli 2019

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 22 Juli 2019

Yang membuat pernyataan,

Anggia Kalisa

NIM. 01011381520094

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Ilmu lebih baik daripada harta, karena ilmu akan menjaga kamu dan semakin berkembang bila dimanfaatkan, sedangkan harta kamulah yang menjaganya dan akan habis bila dinafkahkan “

(Ali bin Abi Thalib)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ◆ *Papa dan Mama tercinta*
- ◆ *Kedua saudara Perempuan*
- ◆ *Teman-Teman Seperjuangan*
- ◆ *Para Dosen FE Unsri*
- ◆ *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT karena atas segala rahamat-Nya lah penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lahat** ini dapat selesai. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

Penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Atas segala hal yang telah dilalui penulis dan dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, dan saudara perempuanku yang selalu mendukung dan mendoakan penulis untuk terus berjuang menjadi yang terbaik.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penulisan skripsi tidak ada yang sempurna, begitu pula dalam penulisan skripsi ini saya selaku penulis dengan kerendahan diri mohon maaf atas segala kekurangan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pembaca dan pihak membutuhkan.

Palembang,

Pembuat Pernyataan,

Anggia Kalisa

01011381520094

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Saya selaku penulis sadar akan keterbatasan pengetahuan, tanpa pertolongan dari Allah SWT yang dilimpahkan lewat bantuan dari berbagai pihak, sukar kiranya skripsi ini dapat saya selesaikan. Penulis juga ingin berterima kasih kepada berbagai pihak yang selama ini telah membantu selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini antara lain :

1. Allah SWT. Atas segala limpahan Karunia, Rahmat, dan Nikmat yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Kedua orang tuaku yang tercinta yang sangat kusayangi, Papa dan Mama yang tidak henti-hentinya mendoakan, memberi semangat dan dukungan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Saudariku yang selalu memberikan dorongan dan masukan-masukan.
4. Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A. dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Wita Farla WK, S.E., M.M, sebagai dosen penguji saya yang telah memberikan masukan-masukan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A. selaku Koordinator Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi.

8. Sahabat seperjuangan dikampus (Rafika, Karin, Annisa, Zahra, Mirza, Tyas, Bella, Arnel) yang telah memberikan banyak hal selama perkuliahan maupun diluar kuliah yang tak henti-hentinya memberikan semangat, bantuan dan waktunya demi membantu penulis menyelesaikan skripsi.
9. Semua teman-teman Manajemen Universitas Sriwijaya Kampus Palembang angkatan tahun 2015.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Palembang,

Penulis

Anggia Kalisa

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAERAH KABUPATEN LAHAT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yaitu pegawai Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) berjumlah 36 orang, diambil dengan metode sensus. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat. Peneliti menyarankan agar segera dilakukan pembenahan guna meningkatkan motivasi kerja pegawai kedepannya terutama pada faktor ketepatan waktu pemberian insentif, kejelasan dan keadilan dalam promosi jabatan dan jenjang karir, kesediaan untuk saling bekerjasama dan tolong menolong dalam menjalankan pekerjaan, kesediaan untuk memberikan pujian dan penghargaan serta kesempatan yang adil bagi setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan dan Diklat.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja pegawai

Ketua



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.

NIP.195708291984032003

Anggota



Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M. Fin.

NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION TOWARDS PERFORMANCE OF EMPLOYEE SERVICES, LAHAT REGENCY FOOD SECURITY

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Lahat District Food Security Service. The data used are primary data through the distribution of questionnaires directly to respondents, namely Lahat District Food Security Service employees with the status of Civil Servants (PNS) and Voluntary Workers (TKS) totaling 36 people, taken by the census method. The statistical method used is a simple regression analysis. The conclusion of this study is that work motivation has a significant effect on employee performance in the Lahat District Food Security Service. Researchers suggest that immediate improvements be made in order to increase employee motivation in the future, especially on the timeliness of incentives, clarity and fairness in promotion of positions and career paths, willingness to cooperate with each other and help in carrying out work, willingness to give praise and appreciation and opportunities fair for every employee to attend training and education and training.

Keywords: work motivation, employee performance


Chairperson


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP.195708291984032003

Members


Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M
NIP.195607011985031003

Acknowledged by,
Head of Department of Management


Isni Andriana, S.E., M. Fin.
NIP 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Anggia Kalisa
NIM : 01011381520094
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Ketahanan Pangan Kabupaten Lahat

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,

Anggota,



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.

NIP. 195708291984032003



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Anggia Kalisa

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 27 Juni 1997

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah (Orangtua) : Jl. Kenari No 40 Gunung Gajah RT 02 RW 01

Kabupaten Lahat

Alamat E-mail : anggiakalisa29@yahoo.com

Pendidikan Formal :

1. Taman Kanak-kanak : TK Santo Yosef Lahat (2003)
2. Sekolah Dasar : SD Santo Yosef Lahat (2009)
3. SLTP : SMP Santo Yosef Lahat (2012)
4. SLTA : SMA Santo Yosef Lahat (2015)
5. Strata-1 (S1) : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (2019)

DAFTAR ISI

	Hal:
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Motivasi	12
2.1.1.1. Pengertian Motivasi.....	12
2.1.1.2. Tujuan Motivasi	13
2.1.1.3. Fungsi Motivasi	14
2.1.1.4. Indikator Motivasi	14
2.1.1.5. Metode Motivasi	16
2.1.2 Kinerja	16
2.1.2.1. Pengertian Kinerja.....	16
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.1.3 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja	23
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	26
2.4 Hipotesis	26

BAB III METODO PENELITIAN.....	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	27
3.2 Rancangan Penelitian	27
3.3 Jenis Dan Sumber Data	28
3.3.1 Jenis Data	28
3.3.2 Sumber Data.....	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	29
3.5 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel	30
3.6 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	30
3.6.1 Definisi Variabel	30
3.6.2 Operasional Variabel	30
3.7 Pengukuran Instrumen Variabel	32
3.7.1 Uji Validitas Instrumen	33
3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen	33
3.8 Teknik Analisis Data	34
3.8.1 Analisis Model Persamaan Regresi Sederhana	34
3.8.2 Analisis Koefisien Determinan (R^2)	34
3.8.3 Uji t - Statistik (Uji Parsial)	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Analisis Karakteristik Responden Penelitian	37
4.2 Analisis Uji Instrumen Penelitian	41
4.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen	41
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	43
4.3 Analisis Deskriptif Statistik Variabel Penelitian	44
4.3.1 Motivasi Kerja.....	45
4.3.2 Kinerja Pegawai	52
4.4 Analisis Regresi Sederhana	58
4.4.1 Analisis Koefisien Korelasi (R).....	58
4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R -square/ R^2)	59
4.4.3 Analisis Model Rumus Persamaan Regresi	60
4.5 Pengujian Hipotesis Dan Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal:
Tabel 1.1. Daftar Jumlah Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lahat Tahun 2018	5
Tabel 1.2. Capaian Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat Tahun 2014-2018.....	6
Tabel 1.3. Kendala Dalam Pelaksanaan Pemenuhan Pemberian Motivasi Pada Aparatur Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat Tahun 2018	8
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1. Operasional Pengukuran Variabel Penelitian	31
Tabel 3.2. Skor Jawaban Instrumen Kuesioner Penelitian	33
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat	37
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Menurut Usia Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat.....	38
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Menurut Jabatan Pegawai Saat Ini Pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat	39
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Menurut Lama Masa Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat	40
Tabel 4.5. Tabel Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen	42
Tabel 4.6. Tabel Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	43
Tabel 4.7. Tabel Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X)	46
Tabel 4.8. Tabel Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	53
Tabel 4.9. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi	58
Tabel 4.10. Estimasi Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	59
Tabel 4.11. Estimasi Nilai Model Rumus Persamaan Regresi.....	60
Tabel 4.12. Estimasi Nilai Koefisien Uji t-Statistik (Uji Parsial)	62

DAFTAR GAMBAR

	Hal:
Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis	26

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Rekapitulasi Data Skor Jawaban 36 Responden Pada Butir Instrumen Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Output Hasil Pengolahan Data Dengan Program SPSS V. 22,0. Frekuensi Statistik Data Butir Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X)
- Lampiran 4. Output Hasil Pengolahan Data Dengan Program SPSS V. 22,0. Frekuensi Statistik Data Butir Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 5. Output Hasil Pengolahan Data Dengan Program SPSS V. 22,0. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X)
- Lampiran 6. Output Hasil Pengolahan Data Dengan Program SPSS V. 22,0. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 7. Output Hasil Pengolahan Data Dengan Program SPSS V. 22,0 Uji Statistik Regresi Sederhana, Analisis Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 8. Daftar Tabel Statistik Nilai t-Tabel dan r-Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang sangat penting yaitu sumber daya manusia dan sumber daya alam. Sumber daya manusia harus diolah sebaik-baiknya sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dan baik. Negara Indonesia negara yang padat penduduknya sehingga tidak salah bila sumber daya manusianya sebaik mungkin dan dimanfaatkan secara maksimal agar bermanfaat mewujudkan gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Ketika suatu organisasi Dinas mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Dimana pegawai merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan organisasi, sebab tanpa adanya pegawai maka organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan dengan baik. Artinya, peranan sumber daya manusia sangat penting karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawai tersebut. Suatu organisasi kedinasan dikatakan berhasil apabila kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang

dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, diukur dari capaian berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta berdasarkan sikap dan dukungan pegawai.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik, maka akan dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk itu, dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Mengingat pentingnya peranan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, maka salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat capaian kinerja tersebut adalah tingkat motivasi kerja (Hasibuan, 2010).

Hasibuan (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara menurut Wibowo (2010), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Dalam suatu organisasi motivasi pegawai sangat penting karena dengan adanya motivasi yang kuat maka pegawai tersebut akan memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2010). Dengan demikian, maka jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi

seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi.

Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat adalah organisasi kedinasan berbetuk Badan yang menjalankan kebijakan umum pemerintah daerah dalam pembangunan ketahanan pangan diarahkan untuk mengatasi tantangan dan masalah yang menghambat proses dan kinerja sub sistem ketahanan pangan serta mendayagunakan peluang yang tersedia untuk memenuhi kecukupan pangan bagi setiap penduduk. Kecukupan pangan tersebut dihasilkan oleh masyarakat dengan memanfaatkan sumberdaya, kelembagaan dan budaya lokal.

Tugas pokok, fungsi, visi dan misi, maka tujuan yang ingin dicapai Badan Ketahanan Pangan (BKP) Daerah Kabupaten Lahat berdasarkan RENSTRA BKPD Kabupaten Lahat tahun 2018, adalah:

1. Menyediakan pangan yang cukup, baik jumlah, mutu, aman, serta terjangkau;
2. Meningkatkan pangan yang beragam, bergizi dan berimbang ditingkat rumah tangga;
3. Meningkatkan penganekaragaman konsumsi dan produk pangan ditingkat rumah tangga (*Home Industri*);
4. Menggerakkan pemerintah dan masyarakat dalam penyediaan pangan sampai ketingkat rumah tangga;

5. Meningkatkan kualitas SDM dalam menangani permasalahan ketahanan pangan;
6. Merevitalisasi Sistem Kewaspadaan Pangan dan Gizi (SIKAP);
7. Meningkatkan Kemakmuran dan kesejahteraan secara adil dan merata dalam segala aspek kehidupan yang dilakukan secara terpadu, terarah dan berkelanjutan dalam rangka mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur;
8. Menyiapkan Petugas pengambilan contoh dan pengawas keamanan pangan segar yang kompeten;
9. Melakukan pengawasan keamanan pangan segar melalui pengambilan contoh terhadap pangan segar (sayur dan buah) yang beredar di pasar untuk diuji laboratorium;
10. Menyiapkan informasi tentang kondisi keamanan segar dan melakukan pertemuan koordinasi dan sinkronisasi kegiatan penanganan keamanan pangan segar;
11. Menyiapkan petugas pengambil contoh dan pengawas keamanan pangan segar yang kompeten; dan
12. Menyiapkan informasi tentang kondisi keamanan pangan segar dan melakukan pertemuan koordinasi dan sinkronisasi kegiatan penanganan keamanan pangan segar.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai organisasi kedinasan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat didukung oleh sejumlah aparatur yang disusun berdasarkan struktur organisasi yang ada. Berikut adalah jumlah pegawai Dinas Ketahanan

Pangan Kabupaten Lahat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) tahun 2018, seperti pada data Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lahat
Tahun 2018

No	Bagian	Pegawai	
		Jumlah	Status
1.	Kepala Dinas	1	PNS
2.	Sekretaris	1	PNS
3.	Bendahara	1	PNS
4.	Kepala Bidang	3	PNS
5.	Kepala Seksi	11	PNS
6.	Kepala Sub Bagian	1	PNS
7.	Staf (pegawai tetap)	14	PNS
8.	Staf (pegawai honor)	4	TKS
Total		36	

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lahat, 2018

BKP Daerah Kabupaten Lahat sebagai unit kerja yang dituntut untuk selalu inovatif dan responsif terhadap perkembangan daerah, berharap menjadi unit kerja yang mampu memadukan aspirasi dari masyarakat (*bottom-up*) dan arah kebijakan dari atas (*top-down*) secara selaras, serasi dan seimbang. BKP Daerah Kabupaten Lahat harus menjadi yang terdepan serta mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembangunan ketahanan pangan daerah dan nasional, karena: (1) akses terhadap pangan dengan gizi yang cukup merupakan hak yang paling azazi bagi manusia; (2) kualitas pangan dan gizi yang dikonsumsi merupakan unsur penentu yang penting bagi pembentukan sumberdaya manusia yang berkualitas; dan (3) ketahanan pangan merupakan salah satu pilar utama

yang menopang ketahanan ekonomi, daerah dan nasional yang berkelanjutan (RENSTRA BKP Daerah Kabupaten Lahat, 2018).

Keberhasilan kinerja Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja yang diinginkan dengan realisasi kinerja yang dicapai organisasi, sehingga terwujudnya apa yang menjadi tujuan dari BKP Daerah Kabupaten Lahat. Penilaian dan evaluasi kinerja organisasi pemerintah setiap tahunnya dilakukan penilaian kinerja instansi pemerintah atau yang dikenal sebagai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Tingkat pencapaian kinerja BKP Daerah Kabupaten Lahat yang didasarkan pada visi, misi, tujuan dan sasaran yang tertuang dalam RENSTRA BKP dapat dilihat dari laporan realisasi capaian kinerja berdasarkan LAKIP BKP Daerah Kabupaten Lahat dari periode tahun 2014 – 2018, seperti pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Capaian Kinerja BKP Daerah Kabupaten Lahat
Periode Tahun 2014 - 2018

No.	Tahun	Persentase Tingkat Capaian Kinerja		
		Target	Realisasi	+ / - dari Target
1.	2014	100%	79,90%	- 20,10% (kurang)
2.	2015	100%	75,13%	- 24,87% (kurang)
3.	2016	100%	78,20%	- 21,80% (kurang)
4.	2017	100%	77,82%	- 22,18% (kurang)
5.	2018	100%	80,05%	- 19,95% (kurang)

Sumber: LAKIP Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kab. Lahat, 2014-2018

Berdasarkan data hasil laporan realisasi capaian kinerja berdasarkan LAKIP BKP Daerah Kabupaten Lahat dari periode tahun 2014 – 2018 pada Tabel

1.2, terlihat bahwa kinerja organisasi BKP Daerah Kabupaten Lahat belum terlaksana secara optimal. Tingkat capaian kinerja BKP Daerah Kabupaten Lahat selama lima tahun yakni dari periode tahun 2014 sampai dengan 2018 bahkan cenderung mengalami penurunan dalam realisasi kinerja kegiatan. Pada tahun 2014 capaian realisasi kegiatan sebesar 79,90% dan mengalami penurunan sampai tahun 2017 menjadi 77,82%, namun pada tahun 2018 realisasi capaian kinerja kegiatan kembali mengalami peningkatan menjadi sebesar 80,05% dari target. Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat pencapaian keberhasilan kinerja organisasi dalam melaksanakan kegiatan/program yang didasarkan pada RENSTRA BKP Daerah Kab. Lahat selama periode lima tahun terakhir adalah tidak maksimal dan belum sesuai harapan.

Keadaan tersebut menjadi permasalahan yang menarik untuk dilakukan penelitian yang berkaitan dengan penurunan realisasi kinerja pada organisasi Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat. Salah satu faktor yang dapat diperhitungkan dalam meningkatkan kinerja Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat adalah motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawainya. Pemberian motivasi yang meliputi pemenuhan kebutuhan fisiologis (gaji/upah dan insentif), kebutuhan rasa aman (lingkungan kerja), kebutuhan sosial (karir), kebutuhan penghargaan (hubungan antara pimpinan dan bawahan serta sesama bawahan) dan kebutuhan aktualisasi diri (pengembangan diri) belum dilaksanakan sebagaimana mestinya. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, didapat data tentang faktor pemberian motivasi yang belum dilaksanakan sebagaimana mestinya sehingga kurang memberikan efek positif secara maksimal dan menjadi kendala bagi

organisasi dalam memotivasi pelaksanaan kerja pegawai guna pencapaian target kerja yang ditetapkan, seperti diuraikan pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Kendala Dalam Pelaksanaan Pemenuhan Pemberian Motivasi Pada
Aparatur Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat
Tahun 2018

No.	Uraian	Pemenuhan Kebutuhan (orang)		
		Pimpinan (Ka/Kabag/Kasi)	Staf	Target
Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri (pengembangan diri) melalui program Pelatihan/Diklat				
1.	Peningkatan SDM dibidang pola mutu pangan 3B	4	2	Tidak terpenuhi
2.	Pembinaan dan Penyuluhan Sumber Pangan alternative	6	3	Tidak terpenuhi
3.	Penelitian dan Pengembangan Teknologi Hasil Pertanian	6	2	Tidak terpenuhi
4.	Pengkajian dan Pengembangan Sumberdaya Pangan dan Aplikasinya	3	2	Tidak terpenuhi
Pemenuhan kebutuhan fisiologi menurut peraturan yang berlaku				
1.	Gaji / Upah	Sesuai	Sesuai	Terpenuhi
2.	Insentif	Sesuai	Kurang	Tidak terpenuhi

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kab. Lahat, 2018

Berdasarkan data Tabel 1.3 diatas menunjukkan indikasi bahwa kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, salah satunya disebabkan karena faktor pemberian motivasi melalui pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (pengembangan diri) yang belum terpenuhi secara maksimal. Hal tersebut terlihat dari kurang adanya kesempatan bagi staf pegawai diikutsertakan dalam program-program pelatihan dan Diklat yang bertujuan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan dan skil dalam melaksanakan

pekerjaannya. Kegiatan program pelatihan dan diklat sebagian besar hanya ditujukan bagi pimpinan (Kepala Dinas, Kabag, Kasi). Kemudian faktor pemberian motivasi yang juga belum terpenuhi secara maksimal adalah pada pemenuhan kebutuhan fisiologi, terutama pada faktor insentif bagi staf pegawai. Berdasarkan hasil observasi didapat bahwa insentif yang diterima staf pegawai nilainya kurang sesuai dengan peraturan yang berlaku serta pembayarannya tidak tepat waktu. Faktor pemberian motivasi lainnya yang juga kurang optimal adalah pada pemenuhan kebutuhan penghargaan, dapat dilihat dari hubungan kerja yang kurang terjalin dengan baik antara bawahan dengan atasan yang disebabkan karena pimpinan jarang memberikan pujian walaupun staf pegawai tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Begitu pula hubungan antara sesama bawahan, terlihat dari kurang adanya kesediaan untuk membantu bagi pegawai yang membutuhkan bantuan dalam pekerjaannya.

Faktor-faktor tersebut diatas merupakan kendala yang dihadapi organisasi dalam upaya dapat mewujudkan tujuan organisasi dinas karena pegawai sebagai SDM pelaksana masih kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga kurang mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai harapan. Oleh karena itu, hal ini menjadi perhatian organisasi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lahat kedepan untuk selalu berupaya meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui penerapan kebijakan-kebijakan pemberian motivasi yang mampu mengakomodasi pemenuhan kebutuhan, menerapkan budaya kerja yang baik, memiliki peraturan yang tegas, dan kedisiplinan yang ditegakkan.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, mengindikasikan bahwa dalam pencapaian tujuan kegiatan Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat seringkali timbul permasalahan sehingga tidak optimal, salah satunya adalah kinerja yang dimiliki pegawai cenderung menurun karena tingkat motivasi kerja pegawai kurang tinggi. Hal ini disebabkan faktor pemberian motivasi bagi pegawai yang seyogyanya dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi belum dilaksanakan secara optimal. Penelitian yang dilakukan Leonardo Agusta (2013) tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan Enny Rachmawati (2006), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan kinerja pada pelaksana di Divisi Operasi Palembang.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam sehubungan dengan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan mengambil judul: **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya motivasi dalam hubungannya dengan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja berdampak pada kinerja Pegawai yang diharapkan Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal. Agora. Volume. 1, No.3.*
- Arikunto, Suharsami. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi V.* Rineka Cipta, Jakarta Indonesia.
- Atnila. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna. *e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 4, April 2017 hlm 1-8 (ISSN: 2302-2019). Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako.*
- Brahmasari, Ida Ayu. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Volume 10, No.2, September.*
- Cahaya, Kiki. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang. *Jurnal Psikologi Islami, 2015, Vol. 1 No. 2, Hal. 43-53*
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jilid II, Edisi B Indonesia. Prentice-Hall, New Jersey.
- Ghozali. 2011. *Analisis Statistik.* Grafindo, Jakarta Indonesia.
- Hamalik, Oemar. 2003. *Psikologi Belajar Mengajar.* Sinar Baru, Bandung Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manuasia (Edisi Revisi).* Bumi Aksara, Jakarta Indonesia.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi* Edisi 9. Salemba Empat, Jakarta Selatan Indonesia.
- Luthfi, Ridwan Isya., Heru Susilo & Muhammad Faisal Riza. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 13 No. 1 Agustus 2014. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.*
- Mangkuneragara, A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM.* Rafika Aditama, Bandung Indonesia.

- Meidizar, Gilang., Anthon Rustono. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Primarindo Asia Infrastructure,Tbk). *e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2 Agustus 2016 / Page lxxxv-1040 (ISSN : 2355-9357). Program Studi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom.*
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madium. *Jurnal.*
- Rachmawaty, Enny. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal. Dialogue JIAKP Volume 3, No. 1, Januari.*
- RENSTRA BKP Badan Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat. 2018. <http://badanketahananpanganlahat.blogspot.com/>
- Robbins, Stephan P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen Jilid 1 (Stephan P Robbins dan Mary Coulter, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani-Ed. 10, Cet. 13).* Erlangga, Jakarta Indonesia.
- Robbins, Stephan P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat, Jakarta Indonesia.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Gramedia, Jakarta Indonesia.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Alfabeta, Bandung Indonesia.
- Sutrischastini, Ary. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis, Vol. 23, No. 2, 2015, 121 - 137. Prodi Magister Manajemen, STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta.*
- Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal. AGORA Volume 3 No. 2, 2015. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya.*
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis (Edisi 2).* Rajawali Pers, Jakarta Indonesia.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja.* Rajawali Pers, Jakarta Indonesia.